

The Effect of Work Environment, and Organizational Culture on Lecture Performance at the Maritime Polytechnic AMI Makassar

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Maritim AMI Makassar

Yuyu Ruhayu

Politeknik Maritim Ami Makassar

yuyuruhayu@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the work environment on the performance of lecturers at the Maritime Polytechnic Ami Makassar. This study analyzed data from a sample of 99 lecturers who were taken using the stratified random sampling method from a population of 132. The lecturers were lecturers who taught at the Maritime Polytechnic Ami Makassar. Data collection was carried out from January to March 2023. Data analysis used the SEM model using the AMOS program version 22.0. The results of this study indicate that the work environment has a positive effect on lecturer performance, organizational culture has a positive effect on lecturer performance.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, and Lecture Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Dosen di Politeknik Maritim Ami Makassar. Penelitian ini menganalisis data dari sampel sebanyak 99 dosen yang diambil dengan menggunakan metode stratifikasi random sampling dari populasi sebanyak 132. Dosen tersebut adalah dosen yang mengajar pada Politeknik Maritim Ami Makassar. Pengambilan data dilakukan mulai dari Januari-Maret 2023. Analisis data menggunakan model SEM dengan menggunakan program AMOS versi 22,0. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah tiang yang mempunyai desakan penting buat organisasi dalam mensupport pola determinasi strategi serta kebijaksanaan dengan cara terstruktur. Ketetapan sumber daya manusia yang bagus harus dibantu oleh kualitas aktualisasi manajemen sumber daya manusia Sumber daya manusia adalah bagian pokok dalam keaktifan kerja/kegiatan. Sebab keadaan itu berkaitan dengan permasalahan kualitas kerja serta pendapatan dari sebuah pekerjaan (Saridawati, 2018). Sumber daya dosen adalah suatu yang amat bernilai buat sesuatu perguruan tinggi. Buat menciptakan tujuan diatas harus dibantu dengan kenaikan sumber daya dosen yang berbobot. Desakan kepada kenaikan kemampuan dosen Politeknik Bahari Ami Makassar membuktikan sebagai desakan yang jelas. Keadaan ini mengengang terdapatnya sebagian tujuan perlunya kenaikan kualitas diseluruh aspek. Kemampuan dosen bisa dikaji dari evaluasi kemampuan kegiatan sebab evaluasi kemampuan dosen adalah cara dimana perguruan tinggi menilai pencapaian kegiatan dosen. Evaluasi kepada kemampuan dosen harus dijalani sebab dengan penilaian kemampuan dosen akan bisa dikenal diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi penyusutan ataupun kenaikan kemampuan dosen.

(Nurjannah, 2017), yang mendapatkan lingkungan kerja berakibat tidak penting kepada kinerja. (Stiyani, 2014) pula mendapatkan lingkungan kerja tidak berakibat penting kepada kinerja. Salah satu keadaan yang harus memperoleh perhatian berkaitan dengan

kemampuan pegawai ialah kemampuan dosen Politeknik Bahari Ami Makassar. Persoalan kinerja itu diamati dari kualitas bertugas ialah sedang banyak dosen pada politeknik itu yang membuahkan ialumnus kurang serupa yang diharapkan diamati dari pendapatan indikator pencapaian tertimbulkun lama durasi penanganan kuliah serta diterima bertugas pada sesuatu perusahaan ataupun melaksanakan kewirausahaan. Tidak cuma itu belum terciptanya kondisi akademik yang terbuka serta seimbang tingkat kemunculan dosen yang kecil serta belum terdapatnya kecocokan tanggapan mengenai standar kegiatan yang adalah patokan yang melambangkan etos kegiatan di lingkungan karyawan akademik sedang kecil. Tingkat kehadiran dosen yang kecil, hasil riset belum terpublikasikan dengan cara maksimum sebab belum adanya sistem informasi manajemen (SIM) karyawan akademik yang terstruktur dan bisa diakses oleh semua sivitas akademik di kawasan dalam serta eksternal kampus Politeknik Bahari Ami Makassar.

Praktik dosen dalam membimbing mengungkapkan aspek-aspek budaya organisasi. Salah satu permasalahan yang terpantau di salah satu politeknik adalah pada tahun 2018, sebagian besar dosen belum menduduki jabatan fungsional sehingga rata-rata absen per bulan 10 orang, tepat waktu mengajar 11 orang, 3 orang absen per bulan. sakit, dan 2 izin (Pudir, 2018). Ketidaksiplinan ini berdampak pada terganggunya aktivitas dan kemampuan dosen dalam menjalankan tiga pilar pendidikan tinggi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat secara efektif. Keadaan saat ini mewakili tingkat pelaksanaan guru kecil.

Dari uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja dosen kampus Politeknik Maritim Ami Makassar

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah keseluruhan fasilitas serta infrastruktur kerja yang terdapat di sekeliling pegawai yang lagi melaksanakan profesi yang bisa mempengaruhi aktualisasi profesi (Sutrisno, 2010). Berdasarkan (Linawati & Suhaji, 2012), lingkungan kerja ialah semua suatu yang terdapat disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya, keadaan pertama yang mesti diusahakan buat membenarkan kemampuan pegawai ialah menjamin biar pegawai bisa melakukan tugasnya tanpa mendapati ketegangan-ketegangan, ataupun dengan tutur lain perusahaan mesti mempersiapkan lingkungan kerja yang bagus buat karyawannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah kerangka kegiatan yang jadi prinsip aksi laris sehari-hari serta membuat ketetapan buat pegawai serta memfokuskan aksi buat mendekati tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012).

Kinerja Dosen

Menurut undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab 1 pasal 1 dijelaskan yang dimaksud dosen adalah "pendidikan profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi".

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Riset ini memakai riset kuantitatif yang berarti buat mengukur faktor yang satu dengan variable yang lainnya, menganalisa gimana akibat sesuatu variable kepada variabel lainnya. Berdasarkan (Priyono, 2016), riset eksplanatif dijalani buat mendapatkan uraian mengenai kenapa sesuatu insiden ataupun pertanda terjadi serta hasil akhir dari riset ialah perkiraan hal ikatan karna akibat. Metode riset yang dipakai ialah dengan cara survei dengan alat bantu berwujud angket dimana responden menentukan salah satu balasan yang sudah diadakan dengan memakai rasio likert, dengan alterasi angka : (5) sangat setuju (1) sangat tidak setuju. Berdasarkan (Priyono, 2016) riset survei adalah riset yang memakai angket sebagai instrument riset.

Sumber Data, Subyek dan Objek Penelitian

Data primer dan sekunder dari Kampus Politeknik AMI Makassar merupakan dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer merupakan informasi yang berasal langsung dari subjek penelitian, khususnya dosen di Kampus Politeknik AMI Makassar. Informasi penting dalam penelitian ini diperoleh melalui rundown pertanyaan sebagai jajak pendapat yang terdiri dari pertanyaan tentang kepribadian responden dan sekitar empat faktor.

Semua gejala atau unit yang ingin dipelajari membentuk populasi, dan ada tiga persyaratan: cakupan, konten, dan durasi (Priyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah dosen di Kampus Politeknik AMI Makassar, dan pengambilan sampel menggunakan random sampling. Sejumlah sampel dipilih secara acak dari 132 dosen untuk pengambilan sampel ini. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu $= 132 / (1 + 0,052 \times 132) = 99$ orang (Sugiyono, 2016). Contoh tersebut kemudian diambil dengan menggunakan strategi pemeriksaan acak yang terpisah dengan jumlah yang menyertainya. Meninjau setiap politeknik dengan imenggunakan istrategi idefinisi.

Suatu hal yang menjadi fokus suatu penelitian disebut objek penelitian. Tujuan penelitian untuk menemukan solusi dari masalah adalah objek penelitian. kepada dosen Kampus Politeknik AMI Makassar

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a) Responden

Kampus Politeknik Ami Makassar menjadi lokasi penelitian ini. dosen politeknik kota bekasi. Sejumlah sampel dipilih secara acak dari 132 dosen untuk pengambilan sampel ini. Pengujian menggunakan resep Slovin yaitu $= 132 / (1 + 0,052 \times 132) = 99$ orang (Sugiyono, 2016).

b) Analisis Validitas

Tabel 1. Analisis Validitas

Estimate				S.E.	C.R.	P	Label
KIN	<---	LING	,094	,048	1,974	,048	par_21
KIN	<---	BUD	-,072	,078	-,924	,045	par_23
ADAP	<---	BUD	,051	,192	,265	,041	par_2
PELIB	<---	BUD	2,330	,474	4,917	***	par_3
HUB	<---	LING	1,000				
KEAM	<---	LING	,628	,065	9,701	***	par_7
RUANG	<---	LING	,118	,087	1,364	,033	par_8
KUANT	<---	KIN	1,000				
QUAL	<---	KIN	,606	,088	6,886	***	par_13
KNOW	<---	KIN	,199	,076	2,605	,009	par_14
KREAT	<---	KIN	,107	,070	1,528	,026	par_15

Sumber : hasil Analisa program AMOS

Berdasarkan pada tabel di atas di atas indikator di atas dari masing-masing variabel memiliki nilai probabilitas yang kurang dari 0,05. Tanda (***) adalah tanda probabilitas yang kurang dari 0,001. Hal ini menyatakan bahwa indikator pada variabel yang diteliti bersifat valid.

c) Analisis Reliabilitas

Tabel 2. Raliabilitas masing-masing variabel penelitian

<u>Indikator</u>	<u>Tanda</u>	<u>Indikator</u>	<u>Regregweight</u>	<u>Kesalahan</u>	<u>CR</u>
MISI	<---	BUD	0,469	0,531	0,61025
KON	<---	BUD	0,887	0,113	
ADAP	<---	BUD	0,024	0,976	
PELIB	<---	BUD	1,061	-0,061	
			2,441	1,559	
HUB	<---	LING	1,123	-0,123	0,484
KEAM	<---	LING	0,735	0,265	
RUANG	<---	LING	0,101	0,899	
PENER	<---	LING	-0,023	1,023	
			1,936	2,064	
FISIOLOGIS	<---	MOT	0,671	0,329	0,73954
KEAMANAN	<---	MOT	0,967	0,033	
SOSIAL	<---	MOT	1,009	-0,009	
ESTEEM	<---	MOT	0,662	0,338	
AKT	<---	MOT	0,615	0,691	
			3,924	1,382	
KUANT	<---	KIN	0,876	0,124	0,6425
QUAL	<---	KIN	0,56	0,44	
KNOW	<---	KIN	0,211	0,789	
KREAT	<---	KIN	0,123	0,877	
			1,77	2,23	

Sumber : Data diolah. (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas nilai CR diantara 0,6 dan 0,7 bahkan ada yang di atas 0,7. Hal ini menunjukkan variabel yang dianalisis bersifat reliabel.

d) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data menguji apakah data terdistribusi secara normal. Uji ini menggunakan nilai CR pada skewness diharapkan sekitar kurang lebih 2,58. Bila ada nilai di luar angka tersebut bisa ditoleran apabila nilai multivariatnya masih di sekitar kurang lebih 2,58.

Tabel 3. Nilai normalitas dengan analisis CR (critical ratio)

Variable	Min	Max	Skew	C.R.	Kurtosis	C.R.
AKT	7,000	18,000	,416	1,688	-,742	-1,507
KREAT	7,000	15,000	,049	,198	-1,128	-2,291
KNOW	12,000	22,000	,193	,785	-,973	-1,977
QUAL	10,000	23,000	,172	,698	-,519	-1,054
KUANT	6,000	20,000	,588	2,387	,937	1,904
RUANG	7,000	13,000	,014	,057	-1,628	-3,306
KEAM	6,000	13,000	,352	1,431	-,044	-,089
HUB	5,000	13,000	-,050	-,203	,152	,309
SIFAT	5,000	14,000	-,493	-2,002	-,856	-1,738
KEB	5,000	14,000	-,268	-1,088	-,253	-,515
TEMP	5,000	13,000	-,624	-2,534	-1,039	-2,110
KEPRIB	24,000	51,000	-,529	-2,148	-,672	-1,364
PELIB	4,000	15,000	,231	,939	1,071	2,175
ADAP	4,000	15,000	,377	1,531	1,000	2,031
KON	4,000	15,000	,348	1,415	,574	1,166
MISI	4,000	15,000	,296	1,202	,872	1,771
Multivariate					122,204	19,561

Sumber : Data diolah. (2023)

Data di atas menunjukkan bahwa nilai R mendekati 2,58, meskipun beberapa nilai CR jauh lebih tinggi atau lebih rendah dari 2,58.

e) Menilai Goodness of Fit Indeks

Penilaian terhadap model dilakukan dengan uji Goodness of Fit Indeks. Hasil analisis terhadap model ini dapat dilihat pada hasil analisis tersebut.

Tabel 4. Hasil RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,300	,287	,312	,000

Sumber : Data diolah. (2023)

Nilai RMSEA < 0,08. Nilai RMSEA tidak memenuhi persyaratan atau dikatakan marginal. Pengujian lain adalah dengan melihat nilai GFI. Nilai GFI adalah 0,459. Nilai ini lebih besar dari 0,90. Berdasarkan pada hal tersebut dapat dikatakan bahwa model bersifat Fit atau baik.

Nilai Merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan ratio *degree of freedom* untuk proposed model dengan degree of freedom untuk null model. Nilai yang direkomendasikan adalah $\geq 0,90$. Nilai GFI 0,459.

Tabel 5. Nilai GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	1,793	,459	,313	,361
Saturated model	,000	1,000		

Sumber: data dianalisis.

Parsimonious normal fit index kecocokan normal yang pelit adalah variasi dari NFI. PNFI menawarkan berbagai derajat kebebasan yang dapat digunakan untuk mencapai tingkat kebugaran. PNFI lebih dari cukup. Kegunaan utama dari PNFI adalah untuk membandingkan model dengan tingkat peluang yang berbeda. Itu dikembangkan untuk tujuan membuat model alternatif karena tidak ada kecocokan yang diketahui. Namun jika kedua model tersebut digabungkan, model dengan perbedaan yang signifikan adalah model dengan nilai PNFI 0,60 dan 0,90.

Tabel 6. Nilai NFI

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,465	,383	,492	,409	,488
Saturated model	1,000		1,000		1,000

Tucker-Lewis Index (TLI) atau dikenal dengan *nonnormed fit index (NNFI)* pertama kali diusulkan sebagai alat untuk mengevaluasi analisis faktor, tetapi sekarang dikembangkan oleh SEM. Ukuran ini menggabungkan ukuran *parsimony*. Nilai TLI 0,409 jadi termasuk fit. Kedalam indek komparasi antara *proposed model* dengan *null model* dan nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1.0. nilai TLI yang direkomendasikan adalah ≥ 0.90 .

Pada hipotesis pertama, Lingkungan Kegiatan berakibat kepada kinerja Dosen pada Politeknik Bahari Ami Makassar. Angka CR 1,974 lebih besar dari 1,96 serta angka p ialah 0,048 lebih kecil dari 0,05. Angka estimasi ialah 0,094. Keadaan ini berarti kian tinggi tingkat ruang lingkup kawasan kegiatan kian tinggi kinerja dosen. lingkungan kegiatan yang mendukung bisa menambah daya produksi serta kemampuan dosen dalam tugas-tugas serupa pengajaran, riset serta dedikasi pada publik Hasil ini cocok dengan hasil riset sebelumnya yang dijalani oleh (Jonison, Samsir, & Marzolina, 2014).

Pada hipotesis kedua, budaya organisasi berakibat kepada kinerja Dosen pada kampus Politeknik Bahari Ami Makassar. Keadaan ini berarti kian tinggi tingkat budaya organisasi kian tinggi kemampuan dosen. Hasil ini mensupport penemuan dari riset terdahulu yang sudah dijalani oleh Rahmawati (2011) kalau budaya organisasi berakibat dengan cara positif serta penting dengan kinerja dosen. Hasil riset ini berlainan dengan riset sebelumnya. budaya organisasi harus dicermati sebagai faktor yang berakibat pada kinerja walaupun pada riset ini tidak berakibat.

5. Penutup

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan yaitu

- 1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus. Nilai CR -0,924 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p adalah 0,356 dan tidak signifikan. Nilai estimasi adalah -0,072.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus. Nilai CR 1,974 lebih besar dari 1,96 dan nilai p adalah 0,048 lebih kecil dari 0,05. Nilai estimasi adalah 0,094.

Dari hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan, maka dapat diberikan saran yaitu:

1. Membangun lingkungan kerja yang kondusif yang mempengaruhi peningkatan kinerja dosen, serta mendorong partisipasi dosen dalam kegiatan ekstrakurikuler, termasuk kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan profesional dan penelitian
2. Membangun budaya kerja yang menghargai kinerja dosen dan mendorong mereka untuk berkembang secara profesional
3. Pada penlit selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel penelitian tersebut

Daftar Pustaka

- Jonison, J., Samsir, S., & Marzolina, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Instrinsik Pada Bank Artha Graha Pekanbaru (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Linawati, & Suhaji. (2012). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 1-14
- Nurjannah (2017), Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Instrinsik pada Bank Artha Graha Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2).
- Priyono, M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Rahmawati. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *JAP* , 2(1), 29-41
- Rahmayanti, D., & Afandi, I. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(1), 556–561.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers
- Saridawati. (2018). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Atmoni Shamasta Prezki. *Syntax Literate ; Jurnalllmiah Indonesia*, 3(9), 107.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Laweyan Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).
- Sugiyono, M. P. (2016). Pengembangan Research and Development. *Bandung: Alfabeta*.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Yusniar, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 85–104.
- Zehir, C., Ertosun, Ö. G., Zehir, S., & Müceldilli, B. (2012). Total quality management practices' effects on quality performance and innovative performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 273–280